INSIGHT
PUSTAKA

The Art of Mastering Certification



Merancang
Skema
Fleksibel,
Adaptif,
dan Teruji

Amalia Syauket ~ Dwi Atmoko ~ Rajanner P Simarmata
Ratna Indriasari ~ Frans Dione

Amalia Syauket
Dwi Atmoko
Rajanner P Simarmata
Ratna Indriasari
Frans Dione

The Art of Mastering Certification

Merancang Skema Fleksibel, Adaptif, dan Teruji

INSIGHT
PUSTAKA

THE ART OF MASTERING CERTIFICATION

Merancang Skema Fleksibel, Adaptif, dan Teruji

Penulis:

Amalia Syauket ~ Dwi Atmoko ~ Rajanner P Simarmata
Ratna Indriasari ~ Frans Dione

Diterbitkan, dicetak, dan didistribusikan oleh
PT Insight Pustaka Nusa Utama
Jl. Pare, Tejoagung. Metro Timur. Kota Metro.
Telp: 085150867290 | 087847074694
Email: insightpustaka@gmail.com
Web: www.insightpustaka.com
Anggota IKAPI No. 019/LPU/2025



Hak Cipta dilindungi oleh undang-undang. Dilarang mengutip atau memperbanyak baik sebagian ataupun keseluruhan isi buku dengan cara apa pun tanpa izin tertulis dari penerbit.

Cetakan I, Agustus 2026

Perancang sampul: Syuhada Creative
Penata letak: Syuhada Creative

ISBN: 978-634-7792-43-3
viii + 168 hlm; 15,5x23 cm.

©Agustus 2026



Prakata

Peningkatan daya saing sumber daya manusia menjadi agenda penting di tengah perubahan global yang serba cepat. Perkembangan teknologi, transformasi industri, serta dinamika pasar kerja menuntut hadirnya tenaga profesional yang tidak hanya terampil, tetapi juga memiliki pengakuan kompetensi yang sah dan terstandar. Sertifikasi kompetensi hadir sebagai instrumen strategis untuk menjembatani kebutuhan tersebut, sekaligus memastikan bahwa kualitas tenaga kerja dapat diakui di tingkat nasional maupun internasional.

Manajemen skema sertifikasi menjadi aspek vital dalam mendukung terciptanya sistem sertifikasi yang adil, transparan, dan berorientasi pada mutu. Pengelolaan yang baik mencakup perumusan konsep yang kuat, implementasi yang konsisten, serta evaluasi berkelanjutan agar selalu relevan dengan kebutuhan zaman. Melalui proses tersebut, sertifikasi bukan hanya sekadar dokumen administratif, melainkan menjadi tolok ukur profesionalitas yang memberikan legitimasi, perlindungan, dan kepercayaan kepada tenaga kerja.

Tantangan di masa mendatang semakin kompleks. Arus disrupsi digital, munculnya pekerjaan baru yang berbasis teknologi, serta tuntutan keberlanjutan melalui ekonomi hijau menegaskan perlunya sistem sertifikasi yang adaptif. Skema sertifikasi tidak lagi dapat dipandang statis, melainkan harus responsif terhadap perubahan, inovatif dalam metode, serta inklusif dalam jangkauan agar setiap individu memiliki kesempatan yang setara untuk diakui kompetensinya.

Melalui penguatan tata kelola sertifikasi, integrasi dengan sistem pendidikan dan pelatihan, serta dukungan kebijakan yang progresif, diharapkan tercipta ekosistem ketenagakerjaan yang lebih kompetitif. Dengan demikian, pengembangan dan manajemen skema sertifikasi dapat menjadi fondasi kokoh bagi terwujudnya tenaga kerja yang profesional, berintegritas, serta siap menghadapi masa depan yang penuh tantangan sekaligus peluang.

Daftar Isi

iii Prakata
v Daftar Isi

Bab 1

1 KONSEP DASAR SKEMA SERTIFIKASI

1 Pengertian dan Fungsi Skema Sertifikasi
5 Klasifikasi Skema Sertifikasi dalam Berbagai Bidang
7 Perbandingan Skema Sertifikasi Nasional dengan Standar Internasional
18 Karakteristik dan Struktur Skema Sertifikasi

Bab 2

29 LANDASAN KONSEPTUAL DAN REGULASI SERTIFIKASI

29 Kerangka Kebijakan dan Aturan Pendukung
39 Prinsip-Prinsip Dasar dalam Penyusunan Skema Sertifikasi

Bab 3

51 METODE DAN TAHAPAN PENGEMBANGAN SKEMA SERTIFIKASI

51 Langkah Sistematis dalam Merancang Skema Sertifikasi

59 Kolaborasi dengan Dunia Usaha dan Pemangku Kepentingan

68 Desain Skema yang Fleksibel dan Berkelanjutan

Bab 4

79 PEMELIHARAAN, PENYESUAIAN, DAN HARMONISASI SKEMA SERTIFIKASI

79 Mekanisme Monitoring dan Evaluasi Skema Sertifikasi

89 Prosedur Revisi dan Pembaruan Skema Sertifikasi

99 Penyelarasan dengan Regulasi dan Standar Mutakhir

Bab 5

109 IMPLEMENTASI SKEMA DALAM PROSES UJI KOMPETENSI

109 Perancangan Instrumen dan Validasi Uji

117 Peran Asesor dan LSP dalam Proses Sertifikasi

124 Digitalisasi Sistem Sertifikasi Kompetensi

Bab 6

133 ARAH PENGUATAN DAN PROSPEK SKEMA SERTIFIKASI

133 Peningkatan Mutu dan Relevansi Skema
139 Integrasi dengan Sistem Pendidikan dan Pelatihan
145 Pengakuan Sertifikasi di Tingkat Nasional dan Internasional
152 Studi Perbandingan Skema Sertifikasi di Negara Lain

157 Daftar Pustaka



Bab 1

KONSEP DASAR SKEMA SERTIFIKASI

Pengertian dan Fungsi Skema Sertifikasi

Skema sertifikasi merupakan suatu kerangka kerja yang sistematis dan terdokumentasi, yang digunakan sebagai acuan dalam pelaksanaan sertifikasi kompetensi terhadap individu dalam bidang atau sektor tertentu. Skema ini mencakup berbagai elemen penting, seperti unit kompetensi, kriteria unjuk kerja, serta persyaratan teknis dan administratif yang harus dipenuhi oleh peserta sertifikasi.

Menurut Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) (2017), skema sertifikasi adalah rancangan dan acuan pelaksanaan asesmen kompetensi yang disusun secara sistematis berdasarkan standar kompetensi kerja tertentu serta ditetapkan oleh otoritas yang berwenang. Skema ini menjadi dasar dalam menentukan apakah seseorang telah memenuhi kompetensi kerja yang dipersyaratkan sesuai standar yang berlaku, baik itu Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), standar internasional, maupun standar khusus yang dikembangkan oleh industri tertentu.

Handoko (2013) menyatakan bahwa skema sertifikasi juga berfungsi sebagai sarana validasi kompetensi yang dapat menjembatani antara dunia pendidikan dan dunia kerja. Dengan adanya skema yang jelas dan terukur, maka proses penilaian kompetensi dapat dilakukan secara objektif dan dapat dipertanggungjawabkan secara profesional. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, skema ini menjadi instrumen strategis untuk mendorong peningkatan kualitas tenaga kerja serta daya saing nasional.

Senada dengan itu, Wibowo (2016) menekankan bahwa skema sertifikasi tidak hanya menjadi acuan bagi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dalam menyelenggarakan uji kompetensi, tetapi juga memberikan panduan bagi individu untuk memahami kualifikasi dan capaian pembelajaran yang harus dikuasai. Dengan kata lain, skema sertifikasi berperan sebagai alat transparansi dan akuntabilitas dalam sistem pelatihan dan pendidikan vokasi.

Skema sertifikasi merupakan instrumen formal yang digunakan dalam sistem pelatihan dan pengakuan kompetensi tenaga kerja. Fungsinya tidak hanya sebagai panduan dalam pelaksanaan uji kompetensi, tetapi juga sebagai alat untuk menjamin kualitas dan akuntabilitas sumber daya manusia di berbagai bidang profesi. Para ahli mengemukakan berbagai definisi mengenai skema sertifikasi di antaranya sebagai berikut.

1. Suparman (2017) menjelaskan bahwa skema sertifikasi merupakan alat ukur penting dalam menjamin kesesuaian kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan industri. Skema tersebut mencerminkan karakteristik jabatan atau profesi tertentu, termasuk dimensi teknis, sikap kerja, dan pengetahuan yang harus dikuasai. Dengan demikian, skema ini mendorong dunia pelatihan dan pendidikan untuk menyesuaikan kurikulum dengan kebutuhan nyata di lapangan kerja.
2. Yuniarti (2016) menambahkan bahwa skema sertifikasi disusun berdasarkan analisis kebutuhan industri dan disesuaikan dengan standar kerja yang berlaku secara nasional. Ia juga menekankan bahwa skema berfungsi sebagai kerangka kerja yang sistematis dalam memberikan



Bab 2

LANDASAN KONSEPTUAL DAN REGULASI SERTIFIKASI

Kerangka Kebijakan dan Aturan Pendukung

Pelaksanaan suatu program atau kebijakan di Indonesia senantiasa berpijak pada kerangka regulasi yang jelas dan terstruktur. Kerangka regulasi dan kebijakan tersebut berfungsi sebagai pedoman hukum, arah pelaksanaan, serta dasar evaluasi dalam mencapai tujuan pembangunan nasional. Pada level tertinggi, regulasi didasarkan pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang kemudian diturunkan dalam bentuk Undang-Undang (UU), Peraturan Pemerintah (PP), Peraturan Presiden (Perpres), hingga Peraturan Menteri (Permen) sesuai kewenangan sektoral.

Sebagai contoh, dalam bidang kesehatan, kerangka regulasi mengacu pada Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan yang memberikan dasar hukum bagi pelaksanaan pelayanan kesehatan di seluruh Indonesia. Undang-undang ini kemudian dijabarkan dalam berbagai peraturan pelaksana, seperti Peraturan Menteri Kesehatan yang mengatur

standar pelayanan, tata kelola fasilitas kesehatan, serta perlindungan tenaga medis dan masyarakat pengguna layanan kesehatan.

Selanjutnya, kebijakan nasional seperti Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) juga menjadi pedoman utama dalam penyusunan program sektoral di kementerian/lembaga maupun pemerintah daerah. RPJMN mencerminkan prioritas pembangunan nasional yang disusun setiap lima tahun dan mengintegrasikan berbagai program, termasuk dalam sektor kesehatan, pendidikan, lingkungan, dan lainnya (Bappenas, 2020).

Di tingkat daerah, pemerintah provinsi dan kabupaten/kota juga memiliki kewenangan untuk menetapkan Peraturan Daerah (Perda) dan kebijakan otonomi lainnya yang disesuaikan dengan kebutuhan lokal. Hal ini sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang memberikan ruang bagi daerah untuk menyusun kebijakan berdasarkan kewenangannya dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Tak kalah penting adalah regulasi teknis berupa Standar Operasional Prosedur (SOP), pedoman teknis (juklak/juknis), dan Surat Edaran (SE) yang dikeluarkan oleh kementerian/lembaga untuk memastikan pelaksanaan program berjalan sesuai standar yang ditetapkan. Selain itu, jika terdapat keterkaitan dengan komitmen global, maka perjanjian internasional yang telah diratifikasi seperti konvensi WHO, ILO, atau kesepakatan ASEAN dapat menjadi bagian dari kerangka kebijakan yang berlaku di Indonesia (Kementerian Luar Negeri RI, 2021).

Dengan adanya kerangka regulasi dan kebijakan yang komprehensif, diharapkan seluruh pelaksanaan program pembangunan dapat berjalan secara sinergis, terarah, dan akuntabel, serta mampu menjawab tantangan dan kebutuhan masyarakat secara berkelanjutan.

Dasar Hukum dan Standar Nasional Sertifikasi Profesi

Sertifikasi profesi memiliki peran penting dalam menjamin kualitas dan kompetensi tenaga kerja di Indonesia. Di tengah persaingan global dan



Bab 3

METODE DAN TAHAPAN PENGEMBANGAN SKEMA SERTIFIKASI

Langkah Sistematis dalam Merancang Skema Sertifikasi

Identifikasi Kebutuhan Kompetensi dan Analisis Jabatan

Langkah pertama dalam penyusunan skema sertifikasi adalah identifikasi kebutuhan kompetensi yang sangat penting untuk menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten. Proses ini bertujuan untuk mengetahui keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang harus dimiliki oleh individu untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam suatu profesi atau pekerjaan tertentu. Identifikasi kebutuhan kompetensi tidak hanya mengacu pada aspek teknis pekerjaan, tetapi juga mencakup aspek non-teknis, seperti karakteristik pekerjaan, tingkat kesulitan tugas, serta kualifikasi yang diperlukan untuk mencapai hasil yang optimal.

Identifikasi kebutuhan kompetensi dilakukan melalui serangkaian proses yang sistematis. Salah satu metode yang paling umum digunakan

adalah analisis jabatan. Analisis jabatan bertujuan untuk mengidentifikasi dan menggambarkan secara rinci tugas-tugas dan tanggung jawab yang ada dalam suatu posisi pekerjaan tertentu. Dengan kata lain, analisis jabatan ini menjadi dasar dalam menentukan kompetensi apa saja yang diperlukan agar individu dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik (Muhaemin, dkk., 2024: 16).

Untuk melakukan analisis jabatan, langkah pertama adalah mengumpulkan data yang relevan mengenai pekerjaan yang dianalisis. Proses pengumpulan data ini dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti wawancara dengan pekerja yang sudah berpengalaman, observasi langsung di lapangan, atau survei kepada pihak terkait yang memahami pekerjaan tersebut. Informasi yang diperoleh dari berbagai sumber ini digunakan untuk menyusun deskripsi pekerjaan yang jelas, yang mencakup tugas-tugas utama, tanggung jawab, dan harapan yang dimiliki oleh organisasi terhadap posisi tersebut.

Penting untuk menyadari bahwa analisis jabatan tidak hanya berfokus pada aspek teknis atau keterampilan yang harus dimiliki oleh pekerja, tetapi juga mencakup soft skills atau keterampilan non-teknis yang sangat dibutuhkan dalam dunia kerja. Keterampilan seperti kemampuan komunikasi, kepemimpinan, kemampuan bekerja dalam tim, serta keterampilan manajerial adalah faktor penting yang harus diperhitungkan dalam identifikasi kebutuhan kompetensi. Kompetensi-kompetensi ini berperan untuk menunjang kinerja individu dalam lingkungan kerja yang dinamis, sehingga menghasilkan produktivitas yang optimal.

Pada tahap identifikasi ini, peran pemangku kepentingan sangat penting. Melibatkan pihak-pihak yang terkait seperti asosiasi profesi, dunia usaha, dan akademisi dapat membantu memperkaya data dan informasi yang dikumpulkan, sekaligus memastikan bahwa kompetensi yang diidentifikasi benar-benar sesuai dengan kebutuhan industri. Selain itu, para pemangku kepentingan ini juga dapat memberikan pandangan mengenai perubahan atau perkembangan kompetensi yang dibutuhkan seiring dengan kemajuan teknologi dan dinamika pasar tenaga kerja.



Bab 4

PEMELIHARAAN, PENYESUAIAN, DAN HARMONISASI SKEMA SERTIFIKASI

Mekanisme Monitoring dan Evaluasi Skema Sertifikasi

Metode Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja skema sertifikasi merupakan elemen yang tidak dapat dipisahkan dalam rangka memastikan bahwa skema yang diterapkan efektif, relevan, dan memberikan dampak yang positif terhadap perkembangan kompetensi tenaga kerja. Tanpa evaluasi yang sistematik dan berkelanjutan, sebuah skema sertifikasi berisiko menjadi usang dan tidak mampu menjawab kebutuhan dunia kerja yang selalu berkembang. Oleh karena itu, evaluasi kinerja skema sertifikasi perlu dilakukan secara terstruktur, melibatkan berbagai pemangku kepentingan, serta menggunakan metode yang tepat agar dapat memberikan gambaran yang objektif tentang keberhasilan skema tersebut (Arifin, 2023)

Tujuan utama dari evaluasi kinerja skema sertifikasi adalah untuk memastikan bahwa proses sertifikasi mampu menghasilkan tenaga kerja yang kompeten dan siap pakai di dunia kerja. Evaluasi ini juga membantu dalam mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan atau pembaruan dalam skema sertifikasi. Selain itu, evaluasi kinerja berfungsi sebagai alat untuk mengukur sejauh mana skema sertifikasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seperti meningkatkan keterampilan tenaga kerja, memenuhi kebutuhan industri, dan memastikan kualitas proses sertifikasi itu sendiri.

Evaluasi kinerja skema sertifikasi tidak hanya melihat apakah skema tersebut berhasil mencetak tenaga kerja yang terampil, tetapi juga mempertimbangkan dampak skema terhadap produktivitas dan daya saing industri. Skema sertifikasi yang efektif harus dapat menghasilkan tenaga kerja yang tidak hanya terampil dalam hal teknis, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perubahan cepat yang terjadi dalam lingkungan kerja yang dinamis.

Terdapat beberapa metode evaluasi yang dapat digunakan untuk menilai kinerja skema sertifikasi. Setiap metode memiliki pendekatan yang berbeda dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan spesifik dari skema sertifikasi yang sedang dievaluasi. Berikut adalah beberapa metode yang umum digunakan dalam evaluasi kinerja skema sertifikasi:

1. Evaluasi Hasil Sertifikasi melalui Umpan Balik Peserta.
   Salah satu cara yang paling langsung dan efektif untuk mengevaluasi kinerja skema sertifikasi adalah dengan mengumpulkan umpan balik dari peserta yang telah mengikuti sertifikasi. Umpan balik ini dapat mencakup berbagai aspek, seperti pengalaman peserta selama proses sertifikasi, kualitas materi pelatihan, relevansi ujian, serta tingkat kesulitan yang dihadapi peserta. Dengan mengumpulkan informasi ini, lembaga sertifikasi dapat mendapatkan wawasan yang berharga mengenai aspek-aspek yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan dalam skema sertifikasi.

   Selain itu, umpan balik peserta juga dapat memberikan informasi mengenai apakah skema sertifikasi benar-benar membantu mereka



Bab 5

IMPLEMENTASI SKEMA DALAM PROSES UJI KOMPETENSI

Perancangan Instrumen dan Validasi Uji

Prinsip Penilaian dan Sertifikasi

Di era globalisasi dan persaingan kerja yang semakin ketat, sertifikasi kompetensi menjadi salah satu syarat penting yang menunjukkan bahwa seseorang benar-benar memiliki keahlian di bidangnya (Rizkiyah dkk., 2018). Namun, di balik selembar sertifikat yang dimiliki oleh seorang profesional, terdapat proses penilaian yang dirancang dengan sangat hati-hati dan berdasarkan prinsip-prinsip yang kuat. Prinsip-prinsip ini bukan hanya menjadi pedoman teknis, tetapi juga menjamin bahwa proses penilaian berjalan adil, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Salah satu prinsip utama dalam penilaian kompetensi adalah validitas. Ini berarti penilaian harus benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur (Magdalena, 2023). Misalnya, jika seseorang ingin mendapatkan sertifikasi sebagai teknisi listrik, maka uji kompetensi harus berfokus pada

kemampuan praktis dalam menginstalasi dan memperbaiki sistem kelistrikan, bukan sekadar teori. Tanpa validitas, penilaian bisa menyesatkan dan tidak mencerminkan kemampuan nyata peserta.

Prinsip berikutnya adalah reliabilitas, yaitu konsistensi dalam hasil penilaian. Dengan kata lain, apabila dua asesor menilai peserta yang sama dengan metode yang sama, maka hasilnya seharusnya tidak jauh berbeda (Setiawan & Sunaryati, 2024). Ini penting agar tidak ada pihak yang dirugikan karena perbedaan sudut pandang atau penilaian yang subjektif. Reliabilitas memberikan rasa aman bagi peserta bahwa proses yang mereka jalani bersifat konsisten dan profesional.

Penilaian juga harus menjunjung tinggi nilai keadilan. Setiap peserta, tanpa memandang latar belakang, usia, gender, atau status sosial, harus memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti uji kompetensi dan mendapatkan penilaian yang objektif. Tidak boleh ada diskriminasi atau perlakuan khusus yang bisa memengaruhi hasil asesmen.

Selain itu, prinsip fleksibilitas juga menjadi elemen penting, terutama dalam konteks dunia kerja yang dinamis (Alfaeni & Asbari, 2023). Penilaian sebaiknya dapat menyesuaikan diri dengan kebutuhan peserta dan situasi di lapangan, misalnya dalam hal waktu, lokasi, atau metode asesmen. Namun, fleksibilitas ini tentu tetap harus berada dalam koridor standar yang telah ditentukan.

Transparansi juga menjadi prinsip krusial. Peserta berhak mengetahui bagaimana penilaian dilakukan, kriteria apa yang digunakan, serta jenis bukti apa yang dibutuhkan untuk membuktikan kompetensinya. Dengan begitu, tidak ada yang merasa "dijebak" dalam proses asesmen, dan semua pihak memahami alur penilaian secara terbuka (Wahyudin, 2021).

Dalam pelaksanaannya, setiap keputusan asesmen harus didasarkan pada bukti-bukti nyata yang dapat dipertanggungjawabkan. Ini bisa berupa hasil pekerjaan, observasi langsung di tempat kerja, atau hasil wawancara. Bukti tersebut juga harus asli, artinya benar-benar mencerminkan kemampuan dan hasil kerja dari peserta itu sendiri, bukan hasil bantuan orang lain atau direkayasa. Tak kalah penting, bukti yang diajukan harus



Bab 6

ARAH PENGUATAN DAN PROSPEK SKEMA SERTIFIKASI

Peningkatan Mutu dan Relevansi Skema

Menyesuaikan Skema dengan Revolusi Industri

Revolusi industri, dari generasi pertama hingga kini memasuki era Revolusi Industri 4.0 bahkan menuju 5.0, telah membawa perubahan besar dalam cara manusia bekerja, berproduksi, dan berinteraksi (Haqqi & Wijayati, 2019). Di tengah derasnya perkembangan teknologi seperti kecerdasan buatan, Internet of Things (IoT), automasi, dan big data, tuntutan terhadap kompetensi tenaga kerja pun berubah dengan cepat. Dunia kerja menuntut keterampilan yang tidak hanya teknis, tetapi juga adaptif, kreatif, dan berbasis teknologi digital. Dalam konteks ini, skema sertifikasi kompetensi tidak bisa berjalan di tempat. Ia harus terus disesuaikan agar tetap relevan dengan kebutuhan nyata di lapangan (Rachman dkk., 2024).

Skema sertifikasi merupakan kerangka sistematis yang menetapkan unit-unit kompetensi, kriteria asesmen, serta metode validasi dalam proses

sertifikasi. Jika skema ini tidak diadaptasi secara berkala, maka sertifikasi yang dihasilkannya bisa kehilangan daya guna. Misalnya, sebuah profesi di bidang manufaktur yang dulunya hanya menuntut keterampilan mekanik, kini perlu dipadukan dengan pemahaman tentang sistem kontrol otomatis dan pemrograman mesin berbasis sensor. Tanpa penyesuaian skema, asesmen hanya akan menguji pengetahuan usang, dan peserta tidak benar-benar disiapkan untuk dunia kerja yang mereka hadapi.

Menyesuaikan skema bukan berarti sekadar mengganti istilah teknis atau menambahkan unit baru, tetapi melibatkan proses yang mendalam: dialog dengan industri, studi tren pekerjaan, serta pemetaan keterampilan masa depan. Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) memiliki peran sentral dalam menjembatani antara perkembangan dunia usaha dan dunia pendidikan serta pelatihan (Arsil et al., 2022). Dengan berkolaborasi bersama pelaku industri, akademisi, dan regulator, LSP dapat merancang ulang skema yang benar-benar mencerminkan kebutuhan revolusi industri. Ini termasuk menyesuaikan metode asesmen agar lebih kontekstual dan berbasis pemecahan masalah nyata, bukan sekadar teori.

Salah satu pendekatan yang mulai banyak digunakan dalam menyesuaikan skema adalah memasukkan kompetensi digital lintas sektor, misalnya kemampuan dasar analisis data, literasi digital, serta pemahaman tentang keamanan siber. Kompetensi-kompetensi ini kini menjadi fondasi yang dibutuhkan hampir di semua sektor, dari pertanian, logistik, hingga perhotelan. Dengan mengintegrasikan elemen ini ke dalam skema yang ada, sertifikasi bisa menjadi adaptif dan membantu peserta tetap relevan di pasar kerja yang berubah.

Tak kalah penting, skema juga perlu mengakomodasi model pembelajaran yang lebih fleksibel dan mandiri. Dalam era digital, pembelajaran tidak lagi terbatas pada kelas tatap muka atau pelatihan formal. Banyak individu belajar melalui platform daring, kursus mikro (microlearning), atau pengalaman kerja berbasis proyek (Yasin dkk., 2024). Skema yang baik harus bisa mengenali dan menghargai bentuk-bentuk pembelajaran ini

Daftar Pustaka

Alfaeni, S. I. dan M. Asbari. "Kurikulum Merdeka: Fleksibilitas Kurikulum bagi Guru dan Siswa". *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(5): 86—92. 2023.

Alik, S. 2019. "Implementasi Sertifikasi Kompetensi Kerja Berdasarkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) di Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP)". Skripsi pada IAIN Palopo.

Andriani, R. "Implementasi RPL dalam Sistem Sertifikasi Profesi di Indonesia". *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 27(3): 451—462. 2022.

Arifin, Noor. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM): Teori, Studi Kasus, dan Solusi*. UNISNU Press.

Arifin, Z. "The Role of Certification Scheme in Human Resource Quality Assurance: A Case Study in Indonesian Workforce". *International Journal of Training Research*, 16(3): 245—257. 2018.

Arsil, P., dkk. "Strategi Kerjasama Pengembangan Institusi Halal: Implementasi pada Halal Center". *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(1): 590—598. 2022.

Azmi, M. N., H. Mansur, dan A. H. Utama. "Potensi Pemanfaatan Virtual Reality sebagai Media Pembelajaran di Era Digital". *Jurnal Dimensi Pendidikan Dan Pembelajaran*, 12(1): 211—226. 2024.

Badan Nasional Sertifikasi Profesi. 2017. *Pedoman Pengembangan dan Pemeliharaan Skema Sertifikasi*. Jakarta: BNSP.

Badaruddin, M. dan T. H. Kartika. 2016. *Memasuki Bursa Tenaga Kerja dalam Masyarakat Ekonomi Asean*.

Bagea, I., dkk. 2024. *Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mewujudkan Kualitas Lembaga Pendidikan*. CV AZKA PUSTAKA.

Bairizki, A. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)-Jilid 1 (Vol. 1)*. Pustaka Aksara.

Bappenas. 2020. *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020—2024*. Jakarta: Kementerian PPN/Bappenas.

Dachliyani, L. dan S. Sos. "Instrumen yang Sahih: Sebagai Alat Ukur Keberhasilan Suatu Evaluasi Program Diklat (Evaluasi Pembelajaran)". *MADIKA: Media Informasi Dan Komunikasi Diklat Kepustakawanan*, 5(1): 57—65. 2019.

Dewi, R. S. "Penyesuaian Regulasi Nasional dengan Standar Internasional dalam Bidang Perdagangan". *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 52(3): 367—382. 2022.

Djazuli, R. A. dan S. I. Hidayat. 2024. *Manajemen Agribisnis Modern*. In UMG Press. UMG Press.

Effendy, M. 2016. Revitalisasi pendidikan vokasi.

Eko Wahyuanto, M. M. 2024. *PERADABAN DIGITAL (Pendekatan Manajemen Pendidikan dalam Transformasi Digital)*. ARTA MEDIA NUSANTARA.

EQF. (n.d.). Europass tools Learn in Europe Work in Europe About Europass Stakeholders Login to Europass the European Qualifications Framework. European Qualifications Framework. Retrieved May 15, 2025, from https://europass.europa.eu/en/europass-digital-tools/european-qualifications-framework.

Estede, S., dkk. (n.d.). *Kewirausahaan Kreatif: Inovasi dan Strategi dalam Bisnis Modern*. Henry Bennett Nelson.

Fitriani, L. *Sinkronisasi Kebijakan Lingkungan Indonesia dengan Paris Agreement*. Jurnal Ilmu Lingkungan, 10(1): 23—40. 2021.

Hamid, Abdul. 2018. "Strategi Implementasi Sistem Sertifikasi Nasional". Disertasi pada Universitas Negeri Jakarta.

Handhika, J., dkk. 2020. *Pembelajaran Sains di Era Akselerasi Digital*. CV Ae Media Grafika.

Handoko, T. H. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hanrahmawan, F. "Revitalisasi Manajemen Pelatihan Tenaga Kerja (Studi Kasus pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar)". *Jurnal Administrasi Publik*, 1(1): 78—94. 2010.

Haqqi, H. dan H. Wijayati. 2019. *Revolusi Industri 4.0 di Tengah Society 5.0: Sebuah Integrasi Ruang, Terobosan Teknologi, dan Transformasi Kehidupan di Era Disruptif*. Quadrant.

Hawa, S. 2023. *Profesionalitas Guru Pendidikan Agama Islam di Pidie Jaya (Kajian terhadap Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan)*. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.

Hidayat, M. "Dampak Sinkronisasi Standar Internasional terhadap Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah di Indonesia". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 18(1): 75—87. 2020.

Hidayat, M. 2020. *Manajemen Skema Sertifikasi Berbasis Kompetensi*. Yogyakarta: Deepublish.

Hidayat, R., D. Wicaksono, dan E. Priyanto. "Model Evaluasi Kinerja Sertifikasi Profesi di Indonesia". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 22(2): 115—126. November 2020.

Jalinus, N., U. Verawardina, dan P. D. Krismadinata. 2020. *Buku Model Flipped Blended Learning*. Penerbit CV Sarnu Untung.

Jauhar, N. 2025. *TEACHING FACTORY Inovasi dalam Pendidikan dan Pelatihan Industri Pariwisata di SMK*. Penerbit Widina.

Jumadin, S. P. 2023. *Kualitas Pembelajaran dan Kesiapan Kerja Lulusan Pendidikan Vokasi*. Rizmedia Pustaka Indonesia.

Kemenaker. 2012. *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012 tentang Pedoman Penyusunan Standar*

The Art of Mastering Certification

Peningkatan daya saing sumber daya manusia menjadi agenda penting di tengah perubahan global yang serba cepat. Perkembangan teknologi, transformasi industri, serta dinamika pasar kerja menuntut hadirnya tenaga profesional yang tidak hanya terampil, tetapi juga memiliki pengakuan kompetensi yang sah dan terstandar. Sertifikasi kompetensi hadir sebagai instrumen strategis untuk menjembatani kebutuhan tersebut, sekaligus memastikan bahwa kualitas tenaga kerja dapat diakui di tingkat nasional maupun internasional.

Manajemen skema sertifikasi menjadi aspek vital dalam mendukung terciptanya sistem sertifikasi yang adil, transparan, dan berorientasi pada mutu. Pengelolaan yang baik mencakup perumusan konsep yang kuat, implementasi yang konsisten, serta evaluasi berkelanjutan agar selalu relevan dengan kebutuhan zaman. Melalui proses tersebut, sertifikasi bukan hanya sekadar dokumen administratif, melainkan menjadi tolok ukur profesionalitas yang memberikan legitimasi, perlindungan, dan kepercayaan kepada tenaga kerja.

Didalam buku ini memuat materi sebagai berikut.

- Konsep Dasar Mastering Certification
- Regulasi Sertifikasi
- Tahapan Pengembangan Skema Sertifikasi
- Pemeliharaan, Penyesuaian, Dan Harmonisasi Skema Sertifikasi
- Proses Uji Kompetensi
- Arah Penguatan Dan Prospek Skema Sertifikasi

INSIGHT
PUSTAKA
Anggota IKAPI No. 019/LPU/2025
www.insightpustaka.com
0851-5086-7290

Manajemen +17
ISBN: 978-634-7792-43-3
9 786347 792433